

lyekben a motívumoknak, szokásoknak, mintáknak, ismereteknek és készségeknek fontos szerepe van.

Legfontosabb képességek: önkiszolgálási képességek (önellátás, befogadás, önkifejezés), szuverenitás és önvédelmi képességek (egészségvédő, identitásvédő képesség), önreflexív képességek (önértékelő, önmegismerő, önfejlesztő képességek). Ezen képességek kialakításában a 30, illetve 14 órás csoportos pedagógiai gyakorlat szerepe meghatározó. A tréningcsoportokban különösen fejlesztő az önfeltárás, önfogadás, mások elfogadása, mások véleményének meghallgatása és elfogadása és a konfliktuskezelés technikájának elsajátítása.

Az elméleti alapoó szakasz, majd az elmélet és gyakorlat együttese és végül a gyakorlatban töltöhető arányos növekedésével a képességek fejlesztésében azok az elemek erősödtek, melyek a tanítói munka gyakorlatában a sikeres munka feltételei. A képzési idő végére kialakult a pedagógiai képességrendszer alapja, a képzési idő első szakaszában végrehajtott, s az előzőekben jelzett célirányos képességfejlesztés. E szakasz jellemzői: a szakmai ismeretek tudatos alkalmazásának képessége, a pedagógiai folyamat egészének és részének együttlátása, a tanulási tevékenység szervezésének képessége (tanulásiirányítás, szabad idő, differenciált nevelés), improvizálás, értékpreferáció, döntésképesség.

Összegezve: A négyéves képzés sajátossága, hogy felvállalja a sokszínűséget és a másság érvényesítését, ugyanakkor célirányos, továbbépíthető pedagógiai képességfejlesztést vetít előre. Ennek forrása részben a gyakorlati képzésben jelenik meg, mint nem sietős képességfejlesztő program, valamint az intézményen belül, már a képzési idő első szakaszában választható fakultáció, melynek sem időkeretét, sem tartalmát nem korlátozzák központi szabályozással.

A pedagógiai képesség folyamatos fejlesztésének igénye feltételezi a szükséges szakmai megújulást, melyet az intézmények által meghirdetett, a pedagógiai igényeket szolgáló akkreditált továbbképzések és szakképzések rendszere biztosít.

IRODALOM

- A négyéves „tanítói” szak programja, 1995. Szerkesztette: Bolloké Panyik Ilona, Hunyadi Györgyné, Budapest.
Nagy József: Nevelési kézikönyv, 1996. Mozaik Oktatási Stúdió, Szeged.
Csapó Benő: Kognitív pedagógia, 1992. Akadémiai Kiadó, Budapest.
Aronson E.: A társas lény, 1994. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.

JÓZSEF ISTVÁN

adjunktus

KE Csokonai Vitéz Mihály Pedagógiai Főiskolai Kar

Kaposvár

Az eredményes munkahelyi beilleszkedés elméleti kérdései

Gyakori probléma, hogy a fiatal pedagógusok idő előtt elhagyják a pályát, s a végzettek nagy százaléka vagy meg sem próbálja az önálló oktató-nevelő munkát, vagy elkezdí ugyan, de szinte még „próbaidősként” pályát vált. Az okok között leggyakrabban az erkölcsi és anyagi megbecsülés hiányát véljük meglévoónak, tehát a hibát a társadalomban vagy éppen a pályaelhagyóban keressük, s nem vizsgáljuk meg tüzetesebben a munkahelyek és a szakmára felkészítő gyakorlóhelyek felelősségét.

Szinte közhely, hogy emberek ott tartózkodnak szívesen, ahol minden irányú pozitív komfort-érzésük megfelelő, azaz jól érzik magukat. Így van ez a munkahelyen is; mind az egyén, mind az őt

befogadó szervezet érdeke a töretlen beilleszkedés, azaz, hogy a munkát vállaló és a munkahely minél előbb „találjon egymásra”.

A szocializáció kifejezéséhez az emberek elsősorban a változást és a követelményekhez való alkalmazkodást, illetve az alkalmazkodás folyamatát társítják. Antalovits (1999) szerint a szocializáció utal bizonyos tartalmi vonatkozásokra – az egyén személyiségében bekövetkező és a magatartásából is tükröződő módosulásokra –, ugyanakkor jelez egy fejlődési folyamatot is, amely kerekteül szolgál az egyén és környezete közötti interakciónak, melyek az említett változást eredményezik az egyénben és környezetében.

Ha a szocializációt – mint pszichológiai kategóriát – a fentieknél kissé pontosabban akarjuk meghatározni, akkor mindenekelőtt az egyént körülvevő társas (családi, iskolai, munkahelyi stb.) környezet normáihoz való eredményes alkalmazkodás tényét kell hangsúlyoznunk. Buda Béla megfogalmazása szerint: „a szocializáció egy olyan interakciós folyamat, amelynek révén az egyén viselkedése úgy módosul, hogy megfeleljen a különböző társas rendszerek tagjai által vele szemben támasztott elvárásoknak.” (Buda, 1984)

Egy másik – a pszichológiai szakirodalomban gyakran idézett – definíció szerint: „a szocializáció egy olyan folyamatot jelent, amelynek során az ember a sajátos biológiai és pszichológiai adottságai, hajlamai révén szociálisan kompetens személlyé válik. E folyamat során kifejlődnek azok a tulajdonságai, amelyek képessé teszik a hatékony cselekvésre a környezetében és a társadalomban, továbbá a kialakult státuszának dinamikus fenntartására az élete folyamán.” (Hurrelmann, Furnham, idézi: Antalovits 1999)

Ha a szocializációs folyamatot a munkahelyek világára vonatkoztatjuk, a munkaszocializáció fogalma egyrészt jelenti az egyén munkához, illetve munkakörhöz való eredményes alkalmazkodását, azaz a munkaköri bevalását, másrészt az új belépőnek az adott munkahelyre történő sikeres beilleszkedését. Antalovits (1999) kiemeli, hogy a munka-szocializációs folyamat mind az egyén, mind az őt befogadó szervezet (munkahely) szempontjából kiemelkedő jelentőségű, amely egy ún. kettős érdekproblémaként jelentkezik, azaz az egyénnek érdeke, hogy olyan beosztásba kerüljön, amely további életmódjához közel áll, szakképzettségével, érdeklődési körével azonos. Ugyanakkor a munkáltatónak is érdeke, hogy az egyén a beosztásában kiemelkedő teljesítményt nyújtson. A sikeres szocializációt az egyén általában úgy éli meg, hogy a munkaszervezet már teljes jogú tagjának tekinti őt, rendszeresen pozitív visszajelzéseket kap környezetétől (munkahelyi vezetőjétől és társaitól), és ő maga is elégedett a helyzettel, valamint azzal a fejlődési (előrejutási) perspektívával, amelyet az adott szervezet biztosít a számára.

Helembai és Zakar munkáit vizsgálva, a munkáltató szempontjából elmondható, hogy hosszú távú érdeke az, hogy az általa alkalmazott munkavállaló elkötelezett legyen a munkájával és az őt alkalmazó szervezettel szemben. Vagyis olyanok, akik jó munkateljesítményt nyújtanak, akik tudnak lelkesedni, készek áldozatot vállalni a szervezeti célok megvalósításáért, nincsenek közérzeti és egészségügyi panaszaik, keveset hiányoznak, valamint akik a személyes hozzájárulásukkal részt vállalnak a szervezeti kultúra fejlesztésében.

A munkaszocializációs folyamat alapvetően két részre tagozódik, magát a munkát megelőző időszakban zajló előzetes szocializációra, illetve a munkába állást követően lezajló foglalkozási szocializációra. E két folyamat együttes eredményeképpen valósul meg a szervezeti szocializáció, amelynek során formálódik, alakul az egyén szervezetben betöltött szerepe és státusza, és integrálódik az adott szervezetbe.

Maga az előzetes szocializáció párhuzamosan két ágon valósul meg. Egyrészt (közvetlen forma) a munkavállaló előzetes szocializációja magában foglalja a munkába állás tudatos előkészítését, a pályaválasztási tanácsadást és a tudatos felkészülést. Másrészt (közvetett) indirekt ráhatásokat is magában foglal, mint például a családi és iskolai környezetben folyó munkára nevelés, a szűkebb és tágabb munkaerő-piaci információk, munkával kapcsolatos vélekedések, attitűdök, értékek.

Mindezek kiegészülhetnek a saját, személyesen átélt korábbi munkatapasztalatokkal. Úgy is fogalmazhatunk, hogy az előzetes szocializáció lényegében egy komplex tanulási folyamat, amely elsősorban a munka világába történő belépést hivatott előkészíteni, de amely ugyanakkor – az egyén attitűdjein, személyiségén keresztül – fontos hozzájárulást jelent későbbi szervezeti szocializációhoz..

Ha a szocializáció tartalmát szervezetpszichológiai megközelítésben vizsgáljuk, a munkaszervezetbe belépő „újonc” (az angol szóhasználat szerint a „newcomer”), virtuális téri és idői dimenziók mentén helyezi el önmagát a szervezeti környezetben, azaz kijelöli önmaga helyét az általa szubjektíven létrehozott szociális térben és időben. Önmaga elhelyezése a szervezetben – vagyis szervezeti pozíciójának azonosítása – azért fontos az újonc számára, mert ehhez az idői perspektívához és a számára mértékadó személyekhez és csoportokhoz, mint referenciakerethez tudja igazítani a saját szervezeti jövőképét, továbbá ehhez tudja viszonyítani mások magatartását, illetve ennek segítségével tudja értelmezni a szervezet tagjainak (főnökeinek, munkatársainak) attitűdjét és az irányában megnyilvánuló reakciókat.

A pályalélektan egyik nemzetközi tekintélyű elméleti szakembere, John Van Maanen (1977; idézi Antalovits, 1999) szerint egy új belépő igyekszik önmaga számára a szervezetről egy olyan kognitív térképet megrajzolni, amelyben leképeződik az általa konstruált szociális tér, amely viselkedését szabja (erő)viszonyokat, és amelybe képes a saját helyét is definiálni, és körülhatárolni azt a tartományt, amelyben a szervezet szempontjából a viselkedése „normális”.

Ennek a folyamatnak a főbb elemei a következők (Van Maanen 1977; idézi: Antalovits, 1999):

- az egyén az új környezetben igyekszik feltárni a saját értékrendszere, valamint a többiek vélekedése és magatartása közötti hasonlóságokat és eltéréseket;
- igyekszik továbbá feltérképezni a szervezet belső, informális struktúráját és azokat az „erővonalakat”, amelyek mentén számára logikusan elhelyezhetők a különböző kisebb-nagyobb szervezeti érdekcsoportok, és ebben az erőterben igyekszik önmaga helyét is meghatározni, továbbá ezt mások számára is nyilvánvalóvá tenni;
- az egyén fokozatosan szembesül a csoport- és szervezeti normákkal, törekszik azokkal azonosulni, és a szervezetben érvényesülő normák elfogadásának tényét a szervezetben kifelé is „kommunikálni”.

Összegezve, ha az egyén képes önmagát egy számára új környezetben térben és időben jól „elhelyezni”, akkor valószínűleg sikeresen fogja megtalálni és betölteni azt a szerepet, amely mind önmaga, mind a környezete számára kielégítő lesz.

Mindezek feltételezik az alábbi négy fő feladat megvalósítását a munkaszervezetbe újonnan belépő egyéntől (Morrison, 1993; idézi: Antalovits, 1999):

- a) **Betanulás a munkába** (*tast mastery*) – az előírt munkaköri követelményeknek megfelelően, az egyénnek el kell sajátítania azokat a szükséges ismereteket, illetve ki kell fejlesztenie mindazokat a speciális készségeket, amelyek nélkülözhetetlenek a munkafeladat eredményes végrehajtásához.
- b) **Szerep-tisztázás** (*role clarification*) – az egyén számára tudatosulnia kell annak, hogy vezetői és munkatársi környezete milyen elvárásokat támaszt vele szemben, vagyis világossá kell válnia számára annak, hogy milyen szerepet (illetve szerepeket) kell betöltenie az adott szervezetben ahhoz, hogy megfeleljen a vele szemben megfogalmazódó elvárásoknak. Nem elég a szerepet csupán felismernie, hanem azzal azonosulnia is kell.
- c) **Kultúraátvétel** (*acculturation*) – az egyénnek meg kell ismernie, és el kell sajátítania mindazokat a belső normákat, szokásokat, vélekedéseket, amelyek az adott szervezetre jellemzőek, amelyek a szervezeti kultúra alkotó elemeinek tekinthetők. Ha ez a sajátos szervezeti kultúra beépül szervesen az új belépő gondolkodásmódjába, és visszatükröződik a magatartásából, illetve a környezetével való viszonyából, akkor eredményes „kultúraátvételtől” beszélhetünk.
- d) **Társas-szervezeti integráció** (*social integration*) – a sikeres szocializációnak nélkülözhetetlen eleme az emberi kapcsolatok szélesítése és elmélyítése a szervezetben, amely a munkatársakkal történő kapcsolatépítés és kapcsolatfejlesztés során valósul meg.

Összefoglalva: a pályán tartás legfontosabb feladatai közé tartozik a pályakezdő és a munkahely egymással szembeni elvárásainak mind a két fél számára kedvező kielégítése. Helytelen az a felfogás, hogy az újonnan érkező alkalmazkodjon a már meglévő rendszerhez. Ha az újonnan belépő nem kap hatékony belső támogatást a munkahelyi beilleszkedéséhez, azokhoz a nehézségekhez, amelyekkel szinte minden új belépő szembesül, amelyekkel való megküzdés jelentős erőfeszítéseket

igényel, s néhány hónapos küzdelem után esetleg kudarccal végződik a fiatal munkavállaló számára, különösen akkor, ha mindezek felkészületlenül érik, akkor nem beszélhetünk a munkahelyi szocializációs folyamat töretlen végrehajtásáról. Ebben az esetben a munkavállaló számára az tűnik a „legjobb” megoldásnak, ha pályát módosít.

Mindezek tükrében érdemes újragondolni a pályaelhagyás lehetséges okait, s a megelőzés érdekében a képző intézmények és a munkaszervezetek esetleges felelősségét.

IRODALOM

- ANTALOVITS Miklós (1999): Munkahelyi szocializáció. Egyetemi jegyzet. BME
- ANDERSON, N. & THOMAS, H. (1996): Work Group Socialization. (In) West, M. (ed): Handbook of Work Group Psychology, John Wiley & Sons. P. 423-450.
- ARGYLE, M. (1981): Munkahelyi szociálpszichológia. Mezőgazdasági Kiadó, Budapest.
- BENNIS, W. G. (1969): A szervezetfejlesztés sajátosságai, alapjai és távlatai. Addison-Wesley Kiadó, Reading, Massachusetts.
- BUDA Béla (1978): Empátia, a beleélés lélektana. Gondolat, Budapest.
- BUDA Béla (1971): Szociálpszichológia a pályaválasztási tanácsadásban. In.: Pályaválasztási felelősök kézikönyve. MŰM, Budapest.
- CSIRSZKA János (1985): A személyiség munkatevékenységének pszichológiája. Akadémiai Kiadó, Bp.
- CSIRSZKA János (1968): Munka- és pályaalakmasság pszichológiája. Egyetemi jegyzet. Tankönyvkiadó, Budapest.
- CSIRSZKA János (1966): Pályalelektan. Gondolat, Budapest.
- DANCS István (1975): Idegrendszeri sajátosságok és a munkastílus. Akadémiai Kiadó, Bp.
- GAZDAG Miklós (1994): Vezetéislelektan. Budapesti Műszaki Egyetem, Budapest.
- HELEMBAI Kornélia (1989): A szociális pályára készülő középiskolai tanulók identifikációs folyamatának elemzése. Kandidátusi értekezés. Szeged.
- JÓZSEF István (2001): A munkahelyi szocializáció és az alkalmazás összefüggései a Magyar Honvédség szerződéses állományánál. Szakdolgozat. BMGE, Budapest.
- KLEIN Sándor (1998): Munkapszichológia 1-2. SHL Hungary KFT. Budapest.
- KRIZBAI János dr. (1996): Emberek a szervezetben. In.: Humán Szemle, XII. évf. 1-2. szám 16-22. p.
- LEWIN, Kurt (1972): Mezőelmélet a társadalomtudományban. Tankönyvkiadó, Bp.
- LÉVAI Katalin (1999): A legkisebb közös többszörös. Szakdolgozat. Bp.
- MARTON Károly dr.: Pályaelhagyás, szakmai identitástudat változásban. In: Módszertani Közlemények. 2000. 40. évf. 2. sz. 57-61. p.
- MESZLÉRY Katalin (1995): Csúcstelmények vizsgálata. Szakdolgozat. Bp.
- MILLAR, L. M. (1982): A munkahelyi viselkedés befolyásolása. Mezőgazdasági Kiadó, Budapest.
- SEMMER, N. & SCHALLBERGER, U. (1996): Selection, Socialization and Mutual Adaptation: Resolving Discrepancies Between People and Work, Applied Psychology: An International Review, 1996, 45(3), p. 263-288.
- SZILÁGYI K.-VÖLGYESI P. (1979): Pályaválasztási döntés-előkészítés pszichológiai és pedagógiai lehetőségei. FPK. Bp.
- ZAKAR András (1985): A gimnáziumi tanulók pályaeorientációjának személyiségi tényezői. Kandidátusi értekezés. Szeged.
- ZAKAR András (1978): A pályaeorientáció személyiségformáló szerepe. Művelődésügyünk 27. sz. 73. p.
- ZAKAR András (1988): Pályaválasztási elméletek. Pszichológia nevelőknek. Tankönyvkiadó, Bp.